

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Metsätalouden koulutusohjelma

Marko Smolander

METSÄKONEENKULJETTAJIEN TYÖMOTIVAATIOON VAIKUT-
TAVIA TEKIJÖITÄ

Opinnäytetyö
Toukokuu 2013



OPINNÄYTETYÖ
Huhtikuu 2013
Metsätalouden koulutusohjelma

Sirkkalantie 12A
80100 JOENSUU
p. (013) 260 6906

Tekijä
Marko Smolander

Nimeke
Metsäkoneenkuljettajien työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä

Tiivistelmä

Suomessa metsäteollisuus on edelleen vahva työllistäjä. Metsäalalla tarvitaan nyt ja tulevaisuudessa päteviä metsäkoneenkuljettajia. Ala ei houkuttele nykyisin tarpeeksi motivoituneita kuljettajia, jotka pysyisivät tällä alalla koulutuksen saatuaan. Työntekijältä vaaditaan teknistä osaamista, koneenkäsittelytaitoja, metsänsäätelytaitoja, tietotekniikan perushallintaa, kykyä itsenäiseen työskentelyyn sekä sosiaalisia taitoja. Työnantajalta vaaditaan hyviä esimiestaitoja.

Tutkimuksen tavoitteena oli tuoda esille metsäkoneenkuljettajien työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Lisäksi kysyttiin työnantajilta mahdollisista puutteista metsäkoneenkuljettaja koulutuksessa. Tutkimus toteutettiin lähettämällä erilliset kyselylomakkeet sattumanvaraisesti valituille metsäkoneenkuljettajille ja työnantajille.

Kysely lähetettiin 31 metsäkoneenkuljettajalle, ja vastauksia tuli 11 kpl eli vastausprosentti on 35 %. Toinen kysely lähetettiin 27 urakoitsijalle ja vastauksia tuli 6 kpl, eli vastausprosentti on 22.

Vastausten perusteella työntekijät ja työnantajat nostivat samoja ongelmakohtia esille. Työnantajien mielestä suurimmat puutteet metsäkoneenkuljettajilla olivat koneiden huoltotaito, tai yleensä huono motivaatio korjata koneita. Metsäkoneenkuljettajien mielestä koulutuksessa tulisi olla enemmän koneiden korjausta sekä harvennuskorjauksen tekoa.

Kieli
suomi

Sivuja 28
Liitteet 2
Liitesivumäärä 5

Asiasanat
Metsäkoneenkuljettaja, työmotivaatio, esimiestaidot



THESIS
March 2013
Forestry Programme
Sirkkalantie 12 A
FI 80100 JOENSUU
FINLAND
Tel. 358-13-260 6906

Author
Marko Smolander

Title
Factors relating to working motivation of harvester drivers

Abstract

Finnish forest industry is still a strong provider of employment. Qualified forest machine operators are needed now and in the future. The sector is not attractive at present sufficiently motivated drivers who would remain in this field of education received. The industry doesn't appeal to enough drivers who would be motivated enough to stay in the industry after qualifying. The employee is required technical know-how, skills, machine processing, forest management skills, basic IT management, ability to work independently as well as social skills. The employer must have good management skills.

The study was conducted by sending a questionnaire to a random sample of forest machine operators, as well as a separate questionnaire to a random sample of employers.

The survey was sent to 31 harvester drivers to which 11 responded, so the response rate was 35%. The survey was sent to 27 contractors to which 6 responded, so the response rate was 22.

Based out on the responses the employers and employees raised the same issue points out. Employers said that the main problems were harvester drivers skills to repair machines and even poor motivation to repair machines. Harvester drivers said that, education should include more machine repair and more making thinning in forest.

Language
Finnish

Pages 28
Appendices 2
Pages of Appendices 5

Keywords
Motivation, harvester driver, boss

Sisältö

Tiivistelmä

Abstract

1	Johdanto	5
2	Metsäkoneenkuljettajan työnkuva	6
3	Motivaatio	7
3.1	Asenne ja motivaatio.....	7
3.2	Työmotivaatio	8
3.3	Palaute.....	9
3.4	Työyhteisö	10
3.5	Stressi.....	11
4	Opinnäytetyön tavoitteet	11
4.1	Opinnäytetyön tarkoitus	11
4.2	Aineistot ja menetelmät.....	12
4.3	Aineiston hankinta	12
4.4	Aineiston analysointi	14
5	Tulokset	14
5.1	Vastaaajien perustiedot	14
5.2	Uusien työntekijöiden palkkaus.....	16
5.3	Metsäkoneenkuljettajien motivaatio	17
5.4	Palaute ja työnohjaus.....	19
5.5	Stressi ja työilmapiiri	21
5.6	Metsäkoneenkuljettajien koulutus	23
6	Pohdinta.....	24
6.1	Vertailua.....	25
7	Lähteet.....	27

Liitteet

- Liite1 Kysymykset metsäkoneenkuljettajille
- Liite 2 Kysymykset metsäkoneyrittäjille

1 Johdanto

Motivoitunut työntekijä viihtyy ja pysyy samassa yrityksessä pidempään kuin tyytymätön ja motivoitumaton henkilö. Motivoitunut työntekijä on huomattavasti tehokkaampi kuin työntekijä, joka ei ole motivoitunut. Motivaatio vaikuttaa työn tehokkuuteen ja laatuun sekä työntekijän työuran pituuteen. Työssä pysymiseen vaikuttaa monta eri asiaa mm: sosiaaliset tekijät sekä työntekijän motivaatio tehdä työtään. Työnantaja voi myös vaikuttaa paljon omalla johtamistavallaan työntekijöiden viihtyvyyteen.

Vastavalmistuneiden koneenkuljettajien työllistyminen on myös ollut myös vaikeaa, koska työnantajat yleensä odottavat korkeaa ammattitaitoa ja tuloksentehoa heti työuran alussa. Koulutuksessa saatava käytännön kokemus voi olla liian vähäinen, jotta se täyttäisi urakoitsijoiden vaatimukset työelämässä.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää kuljettajien työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä sekä vertailla kuljettajien ja työnantajien vastauksia ja tehdä näistä johtopäätöksiä. Tutkimuksen kohteena oli sattumanvaraisesti valittuja työkokemusta omaavia metsäkoneenkuljettajia, sekä työvoimasivustolla työvoimaa etsiviä työnantajia.

Kyselyn avulla voidaan selvittää asioita, jotka vaikuttavat työssä viihtymiseen, sekä parantaa metsäkoneenkuljettajien työssä pysymistä sekä saada työnantajilta tietoa mahdollisista puutteista metsäkoneenkuljettajakoulutuksessa.

2 Metsäkoneenkuljettajan työnkuva

Metsäkoneet voidaan jakaa harvestereihin ja metsätraktoreihin. Harvestereilla kaadetaan puut ja katkotaan puutavaralajit haluttuihin mittoihin. Metsätraktorilla suoritetaan puutavaralajien lähikuljetus tienvarteen, josta puutavara-auto voi käydä ne hakemassa. Metsäkoneisiin voidaan myös lukea maanmuokkauskoneet, joita ovat äestyskone ja telapohjaiset kaivinkoneet. Taimikonhoitoa ollaan myös koneellistamassa erilaisilla taimikonperkaus koneilla, jotka kuitenkin pohjautuvat kaivinkoneisiin tai harvestereihin liitettäviin lisälaitteisiin. (Työ ja elinkeino toimisto 2013)

Metsäkoneenkuljettajat joutuvat altistumaan työssään melulle, kallisteluihin sekä jatkuvalle tärinälle. Työpäivät ovat usein pitkiä varsinkin kiireisimpään talviaikaan. Metsäkoneiden huolto, sekä pienemmät korjaukset joudutaan yleensä tekemään. Kovilla talvipakkasilla koneen korjaaminen on erittäin haasteellista, ja se edellyttää hyvää motivaatiota kuljettajalta. (Metsäteho 2013)

Uusien metsäkoneiden suunnittelussa on hyvin otettu huomioon ergonomiset istuimet sekä hallintalaitteet. Penkeissä sekä kahvoissa on nykyisin monipuoliset säätömahdollisuudet, jotka mahdollistavat erikokoisten kuljettajien tarpeet. Tämän lisäksi koneiden ergonomiaa kehitetään jatkuvasti. (Uusitalo 2003, 175.)

Metsäkonealalla työskennellään suurimmaksi osaksi yksin metsässä, eikä sosiaalisia kontakteja välttämättä tule kovin usein. Urakoitsijat eivät välttämättä ymmärrä oikeaa henkilöstöjohtamista ja rakentavan palautteen antamista työntekijöille riittävän usein, jolloin työntekijä tuntee itsensä unohdetuksi ja tätä kautta työn merkitys voi unohtua. Koneenkuljettajat joutuvat joustamaan työssään erittäin paljon, koska jokainen työpäivä on erilainen, ja työajat voivat vaihdella eri päivien kesken. (Metsäteho 2013)

3 Motivaatio

Motivaatio -sana on lähtöisin latinalaisesta sanasta *move*, joka tarkoittaa liikumista. Sanalla motivaatio tarkoitetaan virittävien ja ohjaavien tekijöiden järjestelmää. Motivoitunut työntekijä työskentelee päämäärähakuisesti ja tarkoituksenmukaisesti kohti toivottua lopputulosta. Motivaatioon vaikuttavat esimerkiksi ihmisen halut, tarpeet, vietit ja sisäiset yllykkeet. Se on prosessi, joka syntyy työntekijän henkilökohtaisten motiivien tuloksena. (Ruohotie 1998, 36–37.)

Motivaatiolla on useita yksilöllisiä tekijöitä, jotka liittyvät tavoitteen asetteluun ja halukkuuteen osallistua oppimista tai ponnisteluja vaativiin tehtäviin. Näitä tekijöitä ovat mm, yksilölliset suoritustarpeet sekä epäonnistumisesta aiheutuvat pelot, sisäiset tai ulkoiset tavoitteet sekä tulevaisuuden ajankäyttösuunnitelmat. (Ruohotie 1998, 44.) Motivoituminen edellyttää psykologisesti suotuisaa ilmapii-riä, jonka merkitys on huomattava, jopa ratkaisevaa työn tuloksellisuudelle ja tuottavuudelle (Hokkanen, S. & Skyttä, O. T. 1996, 73.)

Motivaatioon vaikuttavat työn hallinnolliset seikat, johon kuuluu palkka ja palkkaustavat, työhön vaikuttamismahdollisuudet, johdontuki, työajat ja työaikajärjestelyt. Lisäksi työympäristön fysikaaliset ja kemialliset tekijät, sekä työympäristön sosiaaliset tekijät vaikuttavat motivaatioon. (Hokkanen ym. 1996, 35–38.)

Työpaikalla on tärkeää rakentaa sellainen työympäristö joka auttaa työntekijää itse motivoitumaan. Motivaatioon vaikuttaa se, että työ johtaa johonkin lopputulokseen tai edistymiseen. Ihmisen motivoitumiseen vaikuttaa myös hänen tietämyksensä omiin mielenkiinnon kohteisiin, ja mitkä asiat ovat hänelle tärkeitä ja merkityksellisiä. (Leiviskä 2011, 49–51.)

3.1 Asenne ja motivaatio

Asenne on suhteellisen pysyvä, sisäistynyt ja hitaasti muuttuva reaktiovalmius sekä tietty tapa suhtautua kohteeseen. Motivaatio sen sijaan on melko lyhytai-

kainen ja liittyy yleensä vain yhteen tilanteeseen kerrallaan. Asenne vaikuttaa enemmän toiminnan laatuun, kun taas motivaatio siihen, millä vireydellä toiminta tehdään. (Juuti 2006, 23–24.)

Asenteiden laatu ja voimakkuus ovat riippuvaisia asioiden sisäistämistasteesta sekä yksilön kokemuksista ja taipumuksista. Jos yksilö kokee onnistumisen tunteen jollakin alalla, hän asennoituu siihen entistä myönteisemmin, lisää ponnistelujaan ja kehittää alalla tarvittavia suoritusvalmiuksiaan (Ruohotie 1998, 42.)

3.2 Työmotivaatio

Työmotivaatioon vaikuttavat sekä yksilön ominaisuudet ja kokemukset että töiden sisältö ja toimintaympäristö. Ensisijaista työmotivaatiossa on työtä koskevien tavoitteiden asettaminen, työn sisällön haastavuus ja työn tarjoamat kehitysmahdollisuudet. Toissijaisesti motivaatiota säätelee työtä koskeva palaute ja palkitseminen. Motivaatio on käyttäytymistä, jota säätelevät ohjaavat ja virittävät tekijät. Ohjaavia ja virittäviä tekijöitä ovat esimerkiksi tarpeet, halut, vietit ja sisäiset yllykkeet. Motivoitunut toiminta on tarkoituksenmukaista, vapaaehtoista ja kontrolloitua toimintaa. (Juuti 2006, 30–35.)

Työmotivaatio muodostuu työntekijän persoonallisuuden, työn ja työympäristön yhteisvaikutuksesta. Aito mielenkiinto työtä kohtaan on yksi tärkeimmistä asioista motivaation syntymiselle, ja työn sisältö ratkaisee pitkälti sen, miten innostavaksi ihminen työnsä kokee. Työmotivaatioon kuuluvat läheisesti palkkiot, jotka voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäiseksi motivaatioksi kutsutaan tilaa, jossa tyydytys tulee itse työstä ja omista aikaansaannoksista. Ulkoinen motivaatio perustuu puolestaan taas ulkoisten palkkioiden odotukseen. (Viitala 2004, 152–153.)

Ihminen kokee työnsä mieluiseksi ja viihtyisäksi, jos se antaa riittävästi haasteita sekä sopivasti tavoitteita. Mielekkyyttä lisäävät myös hyvä työympäristö sekä työstä saatu palkkio. Tällainen työ motivoi työntekijää hyvään suoritukseen. Työn sisällön ollessa työntekijää innostavaa, arvoihin sopivaa sekä vastaa työn-

tekijän persoonallisuutta on työntekijän helppo olla työstään aidosti kiinnostunut. (Viitala 2004, 135.)

Työmotivaatioon vaikuttavat työtehtävien eheys ja niiden merkitsevyys, sekä työn vaihtelevuus ja siitä saatava palaute. Työn tulee aina täyttää tietyt kriteerit. Työn vaihtelevuus sisältää itsensä toteuttamisen haasteen. Tällä tarkoitetaan sitä, että työhön sisältyy erilaisia toimintoja, joissa ihmisen erilaiset taidot ja kyvyt tulevat esille. Työ koetaan mielekkääksi silloin, kun se on tarpeeksi vaativaa, ja edellyttää kykyjen ja taitojen käyttöä äärirajoille asti. Liian yksinkertaiset tai liian monimutkaiset työt eivät ole kannustavia. (Juuti 2006, 70–71)

3.3 Palaute

Kasvaakseen ja kehittyäkseen työntekijä tarvitsee palautetta tehdystä työstään. Palaute voi olla joko positiivista tai rakentavaa. Positiivinen palaute kertoo hyvin tehdystä työstä ja motivoi työntekijää jatkamaan samaan malliin. Rakentava palaute auttaa työntekijää tunnistamaan tekemänsä virheet ja korjaamaan ne. (Hokkanen 1996 ym. 148.)

Motivoinnin ylläpitämisessä on ehdottoman tärkeää tieto siitä onko oman toiminnan suunta oikea, ja syntyykö siitä toivottuja tuloksia. Sekä myönteinen että rakentava palaute ovat erittäin toimivia motivointikeinoja. (Piili 2006, 47–49.) Positiivisen palautteen lisäksi myös rakentava palaute on siis keino, jolla työntekijöitä voidaan motivoida. Rakentavaa palautetta tulisi saada ja antaa sopivassa suhteessa. Palaute mahdollistaa oman työn tulosten arvioinnin, virheiden korjaamisen sekä työn kehittämisen. (Rauramo 2008, 152.)

Palautetta pitäisi antaa kaikesta, millä on työssä onnistumisen kannalta merkitystä. Palautetta tulisi antaa kaikesta tekemisestä ja tekemättä jättämisestä, jotta sillä olisi toivottua vaikutusta. (Erämetsä 2009, 211.) Palautteen saaminen omasta toiminnasta on edellytys kaikelle oppimiselle. Työyhteisön kehittymisen kannalta on erittäin tärkeää luoda sellainen ilmapiiri ja käytännöt, jotka helpottavat avointa näkemysten ilmaisua, ja rehellisen palautteen antamista niin työnte-

kijöiden keskinäisessä yhteistyössä, kuin esimiesten ja alaisten välillä. Palautteen antajan perimmäinen tarkoitus on saada aikaan käyttäytymismuutos toivottuun suuntaan tai varmistaa positiivisen käyttäytymisen jatkuminen ja lisääntyminen. (Piili 2006, 55)

3.4 Työyhteisö

Työntekijöiden motivaatioon voidaan vaikuttaa järjestämällä sille otolliset puitteet. Työnantaja voi tutustua työntekijöihin enemmän ja oppia tuntemaan jokaisen yksilölliset motivaatiotekijät. Kun esimies tuntee työntekijänsä hyvin, hän voi sovittaa johtamistapaansa tilanteiden mukaan. Ryhmän tai tiimin toisilleen antama palaute on tärkeää me -hengen kehittymisen kannalta. Hyvä ja terve henki työyhteisössä auttaa työssä jaksamisessa ja voi motivoida parempiin suorituksiin. (Piili 2006, 49, 60–61.)

Jokaisen työntekijän tarpeet ja lähtökohdat ovat erilaisia, jotka täytyisi huomioida luotaessa hyvät edellytykset työntekijän motivoitumiselle. Jokainen työntekijä on siis yksilö, ja jokaista yksilöä motivoi hieman eri asiat. (Piili 2006, 53.)

Hyvän työilmapiirin ominaisuuksiin kuuluu itsenäisten päätösten tekeminen, riski-
töjen ratkaiseminen, palkitseminen, kannustus ja tuki, vastuu sekä haasteellinen työ. Ongelmien havaitseminen sekä mahdollisimman nopea läpikäyminen luovat turvallisuutta ja luottamusta. Se myös parantaa työn tuottavuutta ja laatua. (Rauramo 2008, 124–125.)

Jokaisen työntekijän oma työpanos on yritykselle erittäin tärkeää. Yrityksen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta työntekijän täytyisi ymmärtää koko yrityksen kokonaisuuden hallintaa, ja sen tulisi ottaa huomioon työntekijän omassa työssään. Menestyvä yritystoiminta tarvitsee henkilöstövoimavarojen tehokasta käyttöä. (Hokkanen ym 1996, 256.)

3.5 Stressi

Työstressi syntyy, kun työntekijän ja työn väliseen suhteeseen tulee ristiriitoja. Työstressin syntymiseen vaikuttaa esimerkiksi se, että työssä voi olla liikaa haasteita, tai niitä ei ole ollenkaan. Toisaalta työtehtäviä voi olla liikaa tai liian vähän, tai ne ovat muuten epätasapainossa keskenään. Stressiä aiheuttavat myös epäselvät tavoitteet, huono tiedonkulku työyhteisössä, tehoton johtamistapa sekä liian tiukat aikataulut. (Piili 2006, 161.)

Työntekijä voi stressautua, jos hän ei saa työnantajalta palautetta tehdystä työstä tai työn vaatimukset eivät vastaa hänen käsityksiään työstä. Stressi aiheuttaa kehollisia, sosiaalisia ja psyykkisiä oireita. (Juuti 2006, 108.)

Stressin seurauksena työntekijä voi kokea, ettei työnteko tai työpaikka ei enää edistä omaa hyvinvointia. Liian tiukat aikataulut voivat alentaa työsuorituksen tasoa tai ihminen tekee työtään ilman mitään merkitystä, jolloin työntekijä kokee stressautuvansa. (Leiviskä 2011, 76–77.)

4 Opinnäytetyön tavoitteet

4.1 Opinnäytetyön tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli havainnoida metsäkoneenkuljettajien työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä sekä vertailla niitä vastaavasti urakoitsijoiden näkökulmiin. Tutkimuksen tuloksia voivat käyttää hyväkseen oppilaitokset, urakoitsijat sekä itse metsäkoneenkuljettajat voidakseen tunnistaa mahdollisia ongelmatilanteita sekä ehkäisemään niitä. Saatujen tuloksien perusteella tavoitteenani oli antaa kehitysehdotuksia siitä, miten työtyytyväisyyttä ja työmotivaatiota voitaisiin parantaa. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää mitä asioita voitaisiin parantaa metsäkoneenkuljettaja koulutuksessa. Pääpaino tässä tutkimuksessa oli työuraansa aloittelevilla metsäkoneenkuljettajilla, jotta ongelmia voitaisiin ennaltaehkäistä heti työuran alussa.

4.2 Aineistot ja menetelmät

Kysely toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena, koska tähän tutkimusmenetelmään kuuluu jonkin tietyn muuttujan vaikutukset ja seuraukset tutkittavana olevaan kohteeseen (Toivonen 1999, 140). Esimerkiksi työnantajan palautteenantaminen työntekijöille voi vaikuttaa positiivisesti työilmapiiriin.

Tutkimuksessa on sekä kvalitatiivisen että kvantitatiivisen tutkimuksen piirteitä. Kvantitatiiviseen tutkimukseen kuuluu survey-tutkimus. Survey käsitteen mukaan tutkimusyksiköitä voivat olla maat, kaupungit tai ihmisyksilöt. Tietojen keruumenetelmä voi olla mikä tahansa, jotta saataisiin tarvittava materiaali kerättyä. Menetelmänä voidaan käyttää esimerkiksi kyselyä tai haastattelua. (Toivonen 1999, 170.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen sekä löytää tai paljastaa tosiasioita. (Hirsjärvi ym. 2009, 161.)

4.3 Aineiston hankinta

Opinnäytetyön aineisto hankittiin kyselylomakkeella, joka lähetettiin metsäkoneenkuljettajille, sekä metsäkoneyrittäjille. Kyselylomake lähetettiin 31 metsäkoneenkuljettajalle ja 27 metsäkoneyrittäjälle. Kyselylomake lähetettiin ensin oppilaille, jotka opiskelevat Pohjois-Karjalan ammattiopistolla Valtimolla tai Savon koulutuskuntayhtymän Toivalan metsäyksikössä. Metsäkoulujen oppilaiden vastausaktiivisuus oli vähäistä. Suuremman vastausprosentin saamiseksi kysely lähetettiin useita vuosia metsäkoneenkuljettajina työskennelleille henkilöille, jotka löytyivät tutkimuksen tekijän kollegoiden joukosta. Lopulta kyselyyn saatiin 11 vastausta metsäkoneenkuljettajilta.

Kyselylomake lähetettiin myös metsäkoneyrittäjille, jotka olivat hakemassa työntekijöitä työ- ja elinkeinotoimiston Internet-sivujen kautta. Työnantajalla tuli olla

ilmoituksessa sähköpostiosoite, jonne kyselyn voi lähettää. Kyselyyn vastanneet urakoitsijat asuivat ympäri suomea. Kyselylomake lähetettiin 27 työnantajalle, joista kyselyyn vastasi 6 työnantajaa. Näin ollen vastausprosentiksi muodostui 22.

Vastaajien sähköpostiosoitteeseen lähetettiin hyperlinkki, josta he pääsevät vastaamaan kyselyyn. Vastaajilla tarvitsee olla käytössä toimiva sähköpostiosoite, jotta he pääsevät siirtymään hyperlinkin sisältämälle Internet-sivulle. Kysely toteutettiin Google Drive -ohjelmistolla Internet-sivulle sijoitetulla online-kyselylomakkeella.

Hyperlinkki kyselyyn lähetettiin sähköpostitse kaikille vastaajille. Kyselymuotona online-kysely mahdollistaa laajan, sekä monivalinta- että avoimia kysymyksiä sisältäneen tutkimuksen tekemisen laajalle vastaaja joukolle. Kyselyssä käytettiin sekä avoimia kysymyksiä, että monivalintakysymyksiä. Avoimilla kysymyksillä pyrittiin saamaan syvällisempiä vastauksia. Avoimia kysymyksiä ei ole sidottu vastausvaihtoehtoihin, ja kyselyyn vastaajat voivat kertoa mielipiteensä avoimesti. Avointen kysymyksien avulla haluttiin selvittää vastaajien näkemyksiä työmotivaation nykyisestä tilasta sekä metsäkoneenkuljettajien koulutukseen mahdollisesti liittyvistä puutteista.

Kyselylomaketta laatiessa on tärkeää, että kysymykset ovat mahdollisimman selkeitä. Kyselylomakkeen laatijan tulisi pyrkiä lyhyisiin kysymyksiin, jotka voi käsittää vain yhdellä tavalla. Sanojen valinnassa tulee olla tarkka, ja lomakkeen laatijan tulee käyttää yleiskieltä, välttäen alan ammattitermejä. On syytä myös kiinnittää huomiota kysymysten määrään ja niiden järjestykseen sekä lomakkeen tulisi näyttää helposti täytettävältä. Lomakkeen lähetekirjelmässä tulisi käydä ilmi kyselyn tarkoitus ja kuka kyselyä on tekemässä. (Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2005, 192–193).

Kyselytutkimuksen heikkouksina ovat tavallisesti se, ettei tiedetä onko kyselyyn vastattu rehellisesti ja huolellisesti ja onko kyselyyn vastattaessa tapahtunut väärinkäsityksiä. Vastaajien mielenkiinto kyselyä kohtaan voi vaikuttaa tuloksiin.

4.4 Aineiston analysointi

Vastausten numeeriset osat saatiin suoraan Google Drive- ohjelmasta ja niistä otettiin kaikki data tutkimuksen tuloksiin. Avoimet kysymykset jouduttiin purkamaan yksitellen ja vertailemaan niitä keskenään, jotta ne saataisiin ymmärrettävään muotoon.

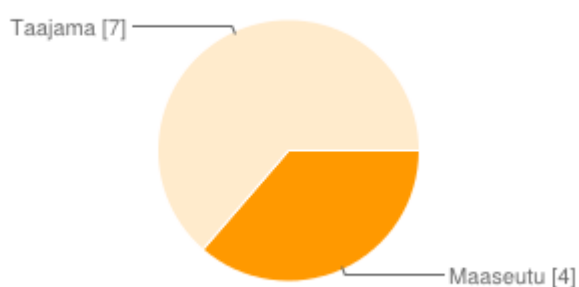
5 Tulokset

Kyselyyn vastasi 11 metsäkoneenkuljettajaa ja 6 metsäkoneurakoitsijaa, jotka asuvat ympäri Suomea. Vastaukset on jaoteltu teemoittain, riippumatta siitä kumpi vastaajaryhmä on kyseessä.

5.1 Vastaajien perustiedot

1. Metsäkoneenkuljettajien keski-ikä on 30 vuotta
2. Kaikki vastaajat ovat miehiä
3. Asuinpaikka

3. Asuinpaikka

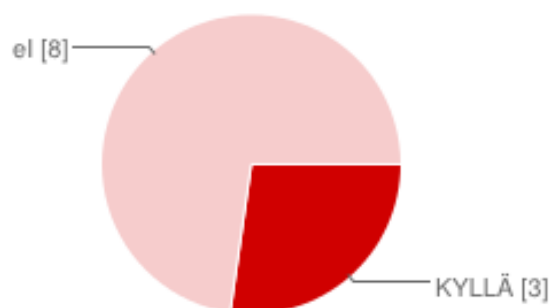


Kuvio 5. Metsäkoneenkuljettajien asuinpaikka.

Vastaajista seitsemän asuu taajama-alueella ja neljä taajama-alueen ulkopuolella.

4. Vaikuttaako asuinpaikkasi uravalintaasi?

4. Vaikuttaako asuinpaikkasi uravalintaasi?

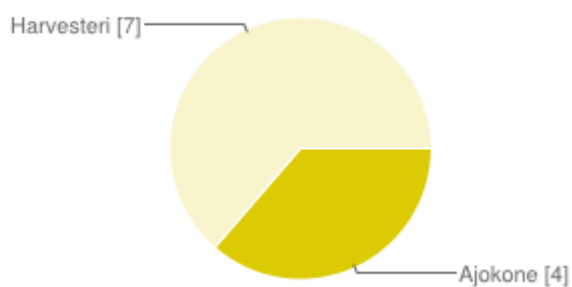


Kuvio 6. Asuinpaikan vaikuttaminen uravalintaan.

Vastaajista kahdeksan mielestä asuinpaikka ei vaikuta uravalintaan, kun taas kolmen mielestä asuinpaikka vaikuttaa uravalintaan.

5. Ajatko harvesteria vai ajokonetta?

5. Ajatko harvesteria vai ajokonetta?



Kuvio 7. Harvesterin ja ajokoneenkuljettajien jakautuminen kyselyssä.

Vastaajista neljä ajaa ajokonetta ja seitsemän ajaa harvesteria.

1. Aiotko olla samalla alalla viiden vuoden päästä?

Vastaajista kymmenen aikoo olla samalla alalla ja yksi aikoo jatkaa metsätalouden opintoihin.

5.2 Uusien työntekijöiden palkkaus

1. Oletko palkannut vastavalmistunutta/nuorta kuljettajaa?



Kuvio1. Palkatut vastavalmistuneet metsäkoneenkuljettajat

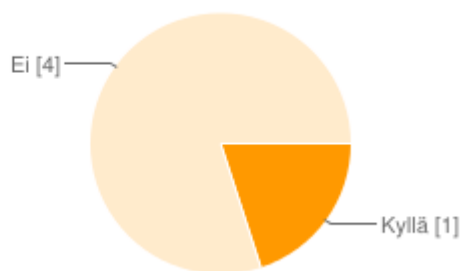
Vastaajista kaksi on palkannut vastavalmistuneen kuljettajan ja vastaajista neljä ei ole palkannut vastavalmistunutta kuljettajaa.

2. Millaisia puutteita uusilla/nuorilla kuljettajilla on töihin tullessaan?

Tämän kysymyksen pääkohdiksi nousivat liiallinen kiire ja työkoneen vääränlainen käyttö. Juuri koulusta valmistuneet eivät osaa työskennellä yksin metsässä, eikä urakoitsijoilla ole aikaa heitä neuvoa. Uusilta kuljettajilta yksinkertaisesti puuttuu rutiini työn tekemisestä, koska käytännön koemusta alalta ei vielä ole riittävästi.

3. Onko pätevää työvoimaa riittävästi saatavilla?

3. Onko pätevää työvoimaa riittävästi saatavilla?



Kuvio 2. Pätevän työvoiman saatavuus.

Vastaajista neljä on sitä mieltä että kokenutta ja pätevää työvoimaa ei ole tarpeeksi saatavilla. Yhden vastaaja mielestä pätevää työvoimaa ei ole riittävästi saatavilla. Yksi vastaajista ei ole ottanut kantaa tähän kysymykseen.

5.3 Metsäkoneenkuljettajien motivaatio

4. Millaisia motivaatio-ongelmia kuljettajilla on?

Työnantajien mielestä työntekijöiden motivaatio on yleisesti huono, varsinkin uudet kuljettajat eivät ota vastuuta työstään sekä työnjälki ja koneen käyttötaito ovat puutteellisia. Liika yrittäminen kostautuu koneen rikkoontumisella ja koneiden tulisi olla uusia.

5. Onko pidempään alalla olleiden ja uusien kuljettajien motivaatioissa eroja? Millaisia?

Pitempään alalla olleilla on parempi motivaatio tehdä töitä ja heillä onkin aikomus pysyä alalla pitkään. Vanhemmilla kuljettajilla on intoa tehdä myös huonompia kohteita ja he tekevät työnsä rutiininomaisesti. Metsäkoneenkuljettajan työ on kausiluonteista ja vanhemmat kuljettajat osaavatkin joustaa työajoissa, kun taas uudet kuljettajat tekevät vaan minimi suorituksen. Uudet kuljettajat eivät myöskään pidä koneita kunnossa.

1. Miten kuljettajia saisi motivoitua työhönsä?

Kuljettajien tulisi hahmottaa työn kokonaisuus, jolloin kokonaistulos paranisi. Koulutukseen tulisin ottaa valmiiksi motivoituneita henkilöitä ja antaa heille töistä oikea kuva sekä varmistaa ovatko he varmasti oikeassa ammatissa.

1. Pystytkö vaikuttamaan työsi sisältöön ja vaikuttaako se työmotivaatioosi?

Kaikki metsäkoneenkuljettajat vastasivat, että he voivat vaikuttaa työnsä sisältöön. Koneen kunnossa pitäminen vaikuttaa positiivisesti työmotivaatioon. Työkohteen laatu voi vaikuttaa motivaatioon esim. hyvin ennakkoraivatut kohteet vaikuttavat positiivisesti. Taukojen pitäminen omaan tahtiin on positiivista. Vanhalla koneella työskentely sekä jatkuvan remontin tekeminen laskee työmotivaatiota. Kommunikaation katkeaminen korjuuketjuissa aiheuttaa helposti motivaation katoamista. Hakkuukohteisiin ei pystytä vaikuttamaan ja se voi vaikuttaa motivaatioon jos esimerkiksi kilpaileva yritys saa jatkuvasti parempia työkohteita.

2. Jos pystyisit vaikuttamaan koneen hallintalaitteisiin, niin vaikuttaisiko se työssä viihtymiseesi?

Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että koneen hallintalaitteisiin vaikuttaminen nostaa työmotivaatiota. Ergonomiset ja uudet kahvat sekä penkin monipuoliset säädöt parantavat työmotivaatiota. Käsitukien sekä penkin kehittelyyn tulisi kuitenkin vielä panostaa. Kahvat on helppo vaihtaa ergonomisempiin vaihtoehtoihin mikäli ongelmia tai negatiivia ajatuksia herää kuljettajien keskuudessa.

1. Mikä motivoi sinua työssäsi?

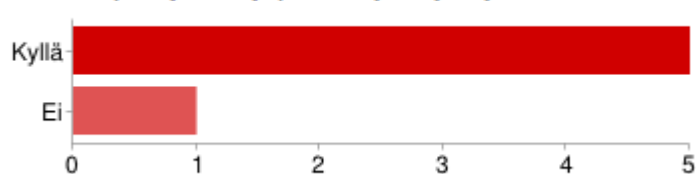
Metsäkoneenkuljettajien vastauksista pääällimmäisiksi asioiksi nousivat monipuolinen, haastava ja luonnonläheinen työ. Kiinnostus Suomen metsäteollisuuden ja sen kehittymiseen tulevaisuudessa, sekä metsäkoneteknologian kehittyminen. Palaute sekä positiivinen ilmapiiri kannustavat työntekijöitä. Työssä

onnistuminen ja oma ammatillinen kehittyminen, sekä oman työnjäljen näkeminen auttavat jaksamaan tekemään töitä.

5.4 Palaute ja työnohjaus

2. Oletko pitänyt kehityspalavereja kuljettajien kanssa?

7. Oletko pitänyt kehityspalavereja kuljettajien kanssa?

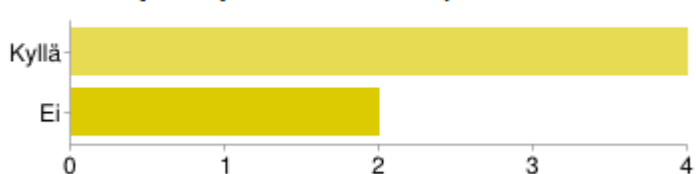


Kuvio 3. Kehityspalaverien määrä.

Vastaajista viisi työnantajaa pitää kehityspalavereja työntekijöidensä kanssa ja yksi työnantaja pitää palavereja hyödyttöminä. Osa työnantajista pitää palavereja kerran viikossa ja osa kerran vuodessa.

3. Annatko työntekijöille säännöllisesti palautetta?

8. Annatko työntekijöille säännöllisesti palautetta?



Kuvio 4. Palautteen antaminen

Vastaajista neljä antaa säännöllistä palautetta työntekijöille ja kaksi työnantajaa ei anna palautetta.

4. Millaista palautetta yleensä annat kuljettajille?

Yleensä urakoitsijat antavat palautetta työnjäljestä, sekä mahdollisista kehityksen kohteista työn laadusta tai koneen kunnossapidosta. Hyvästä tuloksesta voisi antaa enemmän kehuja, jotta työntekijä jatkossakin tekisi parhaansa työssä eteen.

5. Haluaisitko tuoda muita asioita esille?

Tähän kysymykseen ei tullut yhtään vastausta.

1. Olisiko sinusta tärkeää saada palautetta työstäsi?



Kuvio 9. Palautteen saamisen tärkeys.

Vastaajista kymmenen on sitä mieltä, että työstä täytyisi saada palautetta ja kahden mielestä he eivät tarvitse palautetta töistään.

2. Mistä asioista olisi tärkeää saada palautetta?

Kaikki vastaajat haluaisivat saada palautetta työnjäljestä, sekä koneen kunnossapidosta. Onnistumisista olisi myös hyvä saada palautetta, jotta ei hylkää jotain hyvää toiminta tapaa koska luulee sen olevan hyödytön.

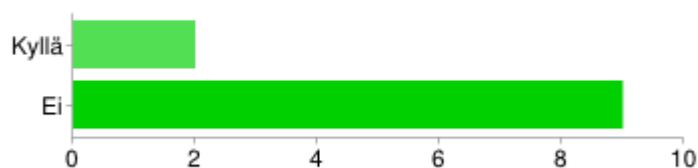
2. Millaista palautetta haluaisit?

Työn tuottavuuden ja kannattavuuden parantamisesta pitäisi saada palautetta. Työn jäljestä ja laadusta ja näiden parantamisesta tulisi saada palautetta. Rakentavan palautteen antaminen auttaisi työskentelytapojen kehittämiseen.

5.5 Stressi ja työilmapiiri

3. Aiheuttaako työsi sinulle stressiä?

7. Aiheuttaako työsi sinulle stressiä?



Kuvio 8. Stressin kokeminen.

Vastaajista kaksi on sitä mieltä, että työ aiheuttaa heille stressiä, kun taas yhdeksän vastaajan mielestä työ ei aiheuta heille ongelmia.

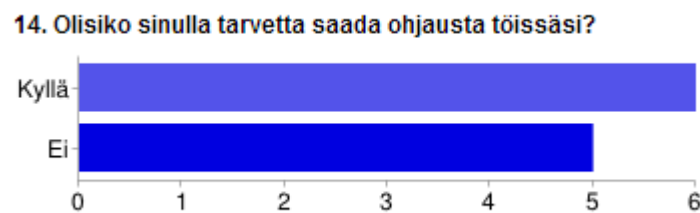
4. Mitkä työhön liittyvät asiat aiheuttavat sinulle stressiä?

Stressiä eniten aiheuttavat kiire sekä ongelmat omassa osaamisessa. Hakkuutyössä joutuu tekemään paljon ratkaisuja ja työn jäljen pitäisi tyydyttää montaa eri osapuolta. Hakkuu jäljen ja katkonnan tarkkuus, maanomistajan tyytyväisyys työnjälkeen, sekä onko puunostaja tyytyväinen työntuloksiin.

5. Millainen ilmapiiri vallitsee työyhteisössäsi?

Kaikkien vastaajien mielestä heidän omassa työyhteisössä vallitsee hyvä ja kannustava ilmapiiri. Yrityksissä ymmärretään aloittelijan ongelmia ja kehityksen hitautta.

6. Olisiko sinulla tarvetta saada ohjausta töissäsi?



Kuvio 10. Ohjauksen saamisen tarve.

Kuuden vastaajan mielestä he tarvitsevat ohjausta ja viiden vastaajan mielestä he eivät tarvitse ohjausta työssään.

7. Millaista ohjausta haluaisit ja miksi?

Ohjausta tarvitaan työntäjien sekä työmenetelmien parantamisessa. Työharjoittelussa ohjausta pitäisi saada enemmän, jottei kaikkia asioita ja ongelmia tarvitsi miettiä itsekseen liian pitkään. Lisäksi asiakkaalta (metsänomistajalta) olisi hyvä kuulla mikä hakkuun tavoite on. Esimerkiksi halutaanko vaikka talon ympäristöön valoa ja mitä puulajeja suositaan. Aloittelevat hakkuukoneenkuljettajat tarvitsevat ohjausta erikoishakkuiden tekemisessä, koska niitä ei välttämättä koulussa opeteta.

8. Miten hyvin yhteistyö toimii muiden työntekijöiden kanssa?

Kaikkien vastaajien mielestä yhteistyö toimii erinomaisesti sekä työyhteisön sisällä keskustelu on avointa. Yritysten tulisi olla jatkuvassa yhteydessä tietokoneen tai puhelimen välityksellä muihin organisaatioihin. Tämä on tärkeää sillä korjuuketjuissa ja koko organisaation sisällä täytyy tiedon kulkea nopeasti, jottei ongelmia informaatiokadon vuoksi synny.

9. Kumpi on sinulle tärkeämpää, enemmän kuutioita päivässä vai siisti työnjälki? Miksi?

Yhtä vastaajaa lukuun ottamatta työnjälki on tärkeämpää, koska sillä firma voi mainostaa itseään mutta tietty tulostaso pitäisi kuitenkin säilyttää, jotta firma pysyisi elinvoimaisena. Siistin työnjäljen tekeminen edesauttaa vahinkojen ennaltaehkäisyyn, sillä vahingot voivat aiheuttavaa kauaskantoisia ongelmia metsänhoitoon ja metsän ekologisuuteen. Työ voi olla stressaavampaa, jos mielessä on pelkkä hyvä tuloksenhakuisuus.

10. Mikä aiheuttaa sinulle eniten ongelmia töissäsi?

Eniten ongelmia aiheuttaa huono leimikon suunnittelu sekä kohteitten ennakko-raivauksen puute, joka sitten heijastuu työn tuottavuuteen. Kuormaimen huolimaton, sekä ylimääräisten liikkeiden käyttö hidastaa tuottavuutta.

5.6 Metsäkoneenkuljettajien koulutus

1. Mitä tulisi ottaa huomioon uusien kuljettajien koulutuksessa?

Opetuksessa tulisi ottaa huomioon hyvä työnjälki sekä koneen ja nosturin rauhallinen käyttö eri olosuhteissa ja tilanteissa. Käytännön töitä tulisi olla enemmän sekä antaa koneenkuljettajien antaa itse ratkaista eri ongelmatilanteita. Eri merkkisten koneiden korjaus taito tulisi olla hyvällä tasolla.

11. Mitä metsäkonekoulutuksessa pitäisi mielestäsi parantaa?

Vastaajien mielestä koneopettajina täytyisi olla entisiä metsäkoneenkuljettajia. Koulutuksessa täytyisi panostaa huomattavasti enemmän koneen korjaukseen sekä käytännön työskentelyyn metsässä. Yhdellä koneella on yleensä liian monta oppilasta, jolloin koneenkäyttöaika koulussa on liian lyhyt. Opinnoissa täytyisi olla enemmän harvennuksien tekoa ja tekotekniikan opetusta.

12. Haluaisitko tuoda muita asioita esille?

Metsäalan arvostusta pitäisi tuoda enemmän esille. Koulutuksessa pitäisi lisätä koneiden tietoteknistä osaamista. Metsäkoneiden teknologiaa tulisi kehittää, jottei öljyn jatkuva kallistuminen uhkaisi metsäkonealaa

6 Pohdinta

Työnantajien vastausten vähäinen määrä yllätti, vaikka vastausaikaa oli runsaasti. Työnantajien näkemykset auttaisivat koulutuksen kehittämisessä työelämäläheisemmäksi. Toisaalta sähköisessä muodossa oleva kysely menee kiireisiltä työnantajilta roskapostiin. Paremman vastausprosentin saamiseksi ja vieläkin syvällisempien tietojen saaminen edellyttäisi haastattelua.

Kaikkien työnantajien vastaukset olivat samantapaisia ja päällimmäisiä asioita uusien kuljettajien puutteissa heidän mielestään oli koneenkorjauksen puutteelliset taidot tai motivaation puute yleensä vanhojen koneiden remonttiin. Liiallinen kiire taas kielii siitä, että kuljettajilta vaaditaan liian kovaa tuloksetekoa heti työuran alussa, tämä seikka on taas ymmärrettävää firman elinvoimaisuuden kannalta. Kuormaajan repivä käyttö liittyy myös tuloksenhakuisuuteen, vaikka

oikeaoppisilla ja rauhallisella kuormaajan käytöllä päästään samaan lopputulokseen ilman koneen särkymisen vaaraa.

Uusilla kuljettajilla ei ole niin hyvä työmotivaatio verrattuna pitempään alalla oleviin kuljettajiin. Huonot leimikot laskevat uusien kuljettajien työmotivaatiota, vaikka kokeneemmat kuljettajat tekevät kaikki kohteet samalla innolla. Uudet kuljettajat tekevät vain minimi suorituksen, eivätkä osaa hahmottaa isompaa työkokonaisuutta. Palavereita työnantajien kannattaisi pitää säännöllisesti, koska se auttaisi työntekijöitä tunnistamaan ja korjaamaan mahdollisia virheitä. Palautetta urakoitsijat antavat työntekijöille kuitenkin kiitettävästi, yleensä työnjäljestä.

Metsäkoneenkuljettajien vastaukset olivat lyhyitä ja samankaltaisia keskenään. Selviä puutteita kuitenkin ovat koneella työskentelyaika koulutuksessa, koska samalla koneella on yleensä useampi oppilas, eikä työnteon rutiinia pääse muodostumaan. Tämä seikka heijastuu sitten työelämään mentäessä, ettei metsässä osata toimia yksin ja oma aloitteisesti. Harvennusten tekotekniikka tuottaa myös ongelmia, ja tähän asiaan kannattaisi kiinnittää huomiota koulutuksessa. Nykyään metsissä tehdään erittäin paljon harvennuksia, osa yrityksistä voi pelkästään tehdä harvennuksia. Hyvä harvennuksen teko tekniikka nostaa huomattavasti koneen tuottavuutta ja aikaa ei mene turhaan miettimiseen. Koneen korjaus taitoja pitäisi lisätä niin kuljettajien kuin työnantajienkin mielestä. Tutkimuksessa mukana olleiden mielestä heidän työpaikallaan on hyvä yhteishenki sekä tukea on saatavilla riittävästi.

6.1 Vertailua

Metsäkoneenkuljettajista on tehty aikaisemmin opinnäytetöitä ja tutkittu mm heidän työviihtyvyyttä, alalla pysymistä, simulaattorikoulutusta, sekä metsäkoneenkuljettaja koulutusta.

Arto Koiviston ja Jarmo Pourun (2008) mukaan koneenkorjauksen opiskelu koulussa on ensiarvoisen tärkeää ja he ovatkin tutkineet koneenkorjauksen opetusta ja kehittämistä Heidän tutkimuksessaan ilmeni samankaltaisia ongel-

mia kuin omassa tutkimuksessani. Oppilailla oli asenne ongelmia ja he eivät ottaneet vastuuta omasta tekemisestään (Koivisto ym, 2008, 39–40)

Juha-Matti Palmin (2010) mukaan työharjoittelujaksolla on erityisen tärkeä merkitys ammattitaidon kasvattamiseen (29). Palmin tutkimuksen mukaan oppilailla oli jonkinlaisia motivaatio puutteita tehdä työtään (44). Viestintätaidot ja yhteishenki olivat sekä omassani, että Palmin tutkimuksessa hyvällä tasolla.

Simo mäki (2011) on tutkinut metsäkoneenkuljettajien saatavuutta metsäalalle. Tässä tutkimuksessa on samanlaisia tuloksia kuin omassani, esimerkiksi nykyisin kuljettajat asuvat suurimmaksi osaksi taajamamissa, joka aiheuttaa erilaisia ongelmia konetekniikan osaamisessa. Mäen tutkimuksessa tuli myös ilmi oppilaiden asenne ja motivaatio-ongelmia (34).

7 Lähteet

- Erämetsä, T. 2009. Teoriasta todeksi. Esimiestyö käytännössä. Helsinki: Karisto.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hokkanen, S. & Skyttä, O. T. 2002. Tapion taskukirja. Metsätalouden kehittämiskeskus Tapio. Jyväskylä: Gummeruksen Kirjapaino Oy.
- Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Ota-va.
- Koivisto, A. & Pouru, J. 2008. Opettajan koulutuksen kehittämishanke. Metsäkoneen kunnossapidon opetuksen kehittäminen. Opinnäytetyö. Tampereen ammattikorkeakoulu.
http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/8172/Koivisto.Arto_Pouru.Jarmo.pdf?sequence=2.5.5.2013.
- Leiviskä, M. 2011. Työ täynnä elämää. Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä. Helsinki: Tietosanoma
- Metsäteho. 2013. Koneellinen puunkorjuu: Psyykkinen hyvinvointi.
http://www.metsateho.fi/puuhuolto-opas/koneellinen_puunkorjuu/hyva_tietaa/psyykkinen_hyvinvointi.5.5.2013.
- Mäki, S. 2011. Metsäkoneenkuljettajien saatavuus metsäalalle. Opettajien näkemyksiä opiskelijoista, koulutuksesta ja tulevaisuudesta metsäkonealalla. Opinnäytetyö. Tampereen ammattikorkeakoulu.
<https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/26812/Maki.Simo.pdf?sequence=2>. 5.5.2013.
- Palm, J-M. 2010. Metsäkoneurakoitsijoiden mielipide työssäoppijoiden työelämätaidoista. Opinnäytetyö. Seinäjoen ammattikorkeakoulu.
https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/12614/Palmi_Juha-Matti.pdf?sequence=1. 5.5.2013.
- Piili, M. 2006. Esimiestyön avaimet. Jyväskylä: Tietosanoma.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy.

Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Oy Edita Ab.

Toivonen, T. 1999. Empiirinen sosiaalitutkimus. Filosofia ja metodologia. Porvoo: Werner Söderström Oy.

Työ- ja elinkeino toimisto. 2013. Ammattinetti: Metsäkoneenkuljettaja.
http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/412_ammatti?link=true.
5.5.2013

Uusitalo, J. 2003. Metsäteknologian perusteet. Hämeenlinna: Karisto Oy.

Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita Prima Oy

Liite 1.

Kysymykset metsäkoneenkuljettajille

Hei !

Olen viimeisen vuoden metsätalousinsinööri opiskelija. Olen tekemässä opin-
näytetyötä metsäkoneenkuljettajien työmotivaatioon vaikuttavista tekijöistä.
Vastaukset kysymyksiin tulevat anonyymisti, eli mitään henkilötietoja ei tule nä-
kyville missään vaiheessa.

Terveisin Marko Smolander Puh:0505245826 marko.smolander@edu.pkamk.fi

1. ikä

2. Sukupuoli

- ☐ Mies
- ☐ Nainen

3. Asuinpaikka

- ☐ Maaseutu
- ☐ Taajama

4. Vaikuttaako asuinpaikkasi uravalintaasi?

- ☐ KYLLÄ
- ☐ ei

5. Ajatko harvesteria vai ajokonetta?

- ☐ Ajokone
- ☐ Harvesteri

6. Mikä motivoi sinua työssäsi?

7. Aiheuttaako työsi sinulle stressiä?

☐ Kyllä

☐ Ei

8. Mitkä työhön liittyvät asiat aiheuttavat sinulle stressiä? Vastaa tähän kysymykseen tarkentavasti, jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä

9. Pystytkö vaikuttamaan työsi sisältöön ja vaikuttaako se työmotivaatioosi?

10. Jos pystyisit vaikuttamaan koneen hallintalaitteisiin, niin vaikuttaisiko se työssä viihtymiseesi? Esim, millaiset kahvat

11. Millainen ilmapiiri vallitsee työyhteisössäsi?

12. Olisiko sinusta tärkeää saada palautetta työstäsi?

☐ Kyllä

☐ Ei

13. Mistä asioista olisi tärkeää saada palautetta? Vastaa tähän kysymykseen tarkentavasti, jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä

14. Olisiko sinulla tarvetta saada ohjausta töissäsi?

☐ Kyllä

☐ Ei

15. Millaista ohjausta haluaisit ja miksi? Vastaa tähän kysymykseen tarkentavasti, jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä

16. Miten hyvin yhteistyö toimii muiden työntekijöiden kanssa?

17. Haluaisitko enemmän palautetta työnantajalta/esimieheltä?

☐ Kyllä

☐ Ei

Millaista palautetta haluaisit? Vastaa tähän kysymykseen tarkentavasti, jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä.

18. Kumpi on sinulle tärkeämpää, enemmän kuutioita päivässä vai siisti työnjälki? Miksi?

19. Mikä aiheuttaa sinulle eniten ongelmia töissäsi?

20. Mitä metsäkonekoulutuksessa pitäisi mielestäsi parantaa?

21. Aiotko olla samalla alalla viiden vuoden päästä?

22. Haluaisitko tuoda muita asioita esille? Voit antaa risuja tai ruusuja.

Liite 2.

Kysymykset metsäkoneyrittäjille

Hei!

Olen viimeisen vuoden metsätalousinsinööri opiskelija. Olen tekemässä opin-
näytetyötä jonka aiheena on metsäkoneenkuljettajien työmotivaatio. Minulla on
kaksi eri kyselyä joista toinen on työnantajille ja toinen kuljettajille.

Terveisin Marko Smolander Puh: 0505245826 marko.smolander@edu.pkamk.fi

1. Oletko palkannut vastavalmistunutta/nuorta kuljettajaa?

☐ Kyllä

☐ Ei

2. Millaisia puutteita uusilla/nuorilla kuljettajilla on töihin tullessaan? taidollisia,
tiedollisia tai asenteellisia

3. Onko pätevää työvoimaa riittävästi saatavilla?

☐ Kyllä

☐ Ei

4. Mitä tulisi ottaa huomioon uusien kuljettajien koulutuksessa?

5. Millaisia motivaatio-ongelmia kuljettajilla on

6. Onko pidempään alalla olleiden ja uusien kuljettajien motivaatioissa eroja?
Millaisia?

7. Oletko pitänyt kehityspalavereja kuljettajien kanssa?

☐ Kyllä

☐ Ei

Miten usein pidät palavereja? Vastaa tähän kysymykseen tarkentavasti, jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä.

8. Annatko työntekijöille säännöllisesti palautetta?

☐ Kyllä

☐ Ei

9. Millaista palautetta yleensä annat kuljettajille? Vastaa tähän kysymykseen tarkentavasti, jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä.

10. Miten kuljettajia saisi motivoitua työhönsä

11. Haluaisitko tuoda muita asioita esille

Kiitos vastauksista!